

Doc. dr. Monika
Govekar Okoliš

Urška Gruden

Filozofska fakulteta
Univerze v Ljubljani

UGOTOVITVE IN SPOZNANJA Z IZOBRAŽEVANJA MENTORJEV ZA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ŠTUDENTOV

POVZETEK

Namen prispevka je predstaviti pomen izobraževanja mentorjev za praktično usposabljanje študentov na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Sprva bodo kronološko, od leta 2004 do 2010, prikazani projekti, v okviru katerih je potekalo to izobraževanje, in razlogi za njihovo izvedbo. Seznanili se bomo z dvema vrstama izobraževanja mentorjev: za področje pedagoških in nepedagoških študijskih programov. Sledil bo prikaz rezultatov izobraževanja mentorjev med letoma 2007 in 2010 na področju nepedagoških študijskih programov, v okviru katerega so se izobraževali mentorji iz različnih delovnih organizacij, ki sprejemajo študente s Filozofske fakultete in tudi drugih fakultet na praktično usposabljanje. Omenili bomo pričakovanja mentorja glede izobraževanja, uporabna znanja in njihove predloge o vrednotenju mentorjev na praktičnem usposabljanju ter njihova priporočila za ureditev sistema mentorstva.

Ključne besede: izobraževanje mentorjev, praktično usposabljanje študentov, projekti za izobraževanje mentorjev, izsledki z izobraževanja mentorjev, uporabna znanja mentorjev, predlogi o vrednotenju mentorskega dela, priporočila za ureditev sistema mentorstva

RESULTS AND EVIDENCE IN THE PROCESS OF MENTOR EDUCATION FOR PRACTICAL STUDENTS' TRAINING – ABSTRACT

The purpose of this article is to present the importance of mentor education for practical training of students at the Ljubljana Faculty of Arts. In the first part, the article gives a chronological account of the training projects in the years 2004 – 2010, together with the reasons for their implementation. Two types of training are presented, for the teaching studies as well as the non-teaching studies option. The subsequent central part deals with the results of mentor training education in the years 2007–2010 for the non-teaching studies, i.e. for the mentors from various organisations, implementing a training programme for students of the Faculty of Arts and others.

The article also presents the mentors' expectations and their suggestions for evaluating the mentors' role in the course of practical training as well as their practical skills and recommendations on how to arrange the mentoring system itself.

Keywords: mentor education, practical training, projects for mentor education, results of mentor training, practical skills, suggestions for evaluating the role of mentors, recommendations on how to arrange the mentoring system

UDK: 378

AS 1/2011

Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov postaja v zadnjih nekaj letih vse pomembnejše in potrebnejše zaradi prenove študijskih programov po bolonjskih zahtevah, ki pomenijo na področju visokega šolstva uresničevanje smernic lizbonske deklaracije. V okviru bolonjske prenove študijskih programov Univerze v Ljubljani in njenih posameznih članic se je pokazala kot nujna tudi prenova prak-

tičnega usposabljanja. Praktično usposabljanje je sestavni del različnih dodiplomskih in podiplomskih študijskih programov na posameznih fakultetah Univerze v Ljubljani in pomeni enega prvih stikov praktikanta s prakso, stroko in možnostmi, da teoretično pridobljena znanja poveže s praktično pridobljenimi znanji in izkušnjami. Glede na to, da na posameznih fakultetah Univerze v Ljubljani obstaja več raz-

ličnih učnih načrtov za praktično usposabljanje študentov glede na različna strokovna področja, je pomembno skupno dejstvo, da mora biti praktično usposabljanje čim bolj kakovostno in uspešno izvedeno. Zato je treba izpolniti nekaj pogojev, med katerimi je v prvi vrsti dober partnerski odnos med fakultetami in delodajalci, ki so izvajalci praktičnega usposabljanja. Tak odnos mora temeljiti na odgovornosti, medsebojnem zaupanju in pomoči. Poleg tega so pomemben pogoj tudi strokovno usposobljeni in izobraženi mentorji iz vrst visokošolskih učiteljev in delodajalcev. Razen mentorjev pa imajo veliko vlogo tudi študenti praktikanti, ki se vključujejo v praktično usposabljanje. Pomemben pogoj za uspešno praktično usposabljanje so zlasti njihova znanja, sposobnosti in motivacija idr., predvsem pa cilj, da znajo povezati teoretična znanja s praktičnimi in se pri tem strokovno izpopolniti ter spoznati strokovno področje, za katero se izobražujejo. Da bi lahko omenjene pogoje čim bolj zadovoljili, so se na posameznih fakultetah Univerze v Ljubljani najprej lotili ugotavljanja potreb po kakovostnem praktičnem usposabljanju mentorjev v delovnih organizacijah, zavodih, inštitutih idr. Na ravni Univerze v Ljubljani in posameznih fakultet so potekali razni projekti. Med njimi jih lahko omenimo nekaj, ki so potekali od leta 2004 dalje na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Njihov namen pa je bila tudi skrb za izobraževanje mentorjev.

IZOBRAŽEVANJE MENTORJEV V OKVIRU PROJEKTOV NA FILOZOFSKI FAKULTETI UNIVERZE V LJUBLJANI

Glede na to, da na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani obstajajo študijski programi, ki imajo pedagoško in nepedagoško smer, povejmo, da obstajata dve vrsti praktičnih usposabljanj študentov, pedagoško in nepedagoško. Govorimo o pedagoški praksi (izobraževanje bodočih učiteljev) in praksi v delovnih orga-

nizacijah, zavodih, podjetjih, kjer poteka t. i. nepedagoška praksa.

Pedagoška praksa

Pedagoška praksa je bila v novih študijskih programih za izobraževanje učiteljev opredeljena z Merili za akreditacijo študijskih programov (*Ur. l. RS*, št. 101/2004), ki jih je sprejel Svet Republike Slovenije za visoko šolstvo in ki določajo, da so študijski programi za učitelje ovrednoteni z najmanj 60 kreditnimi točkami (v nadaljevanju: KT), od tega je pedagoška praksa obvezni del pedagoškega usposabljanja v obsegu 15 KT. S pedagoško prakso smo se začeli sistematično ukvarjati v okviru projektov Partnerstvo fakultet in šol v letih 2004–2005 in 2006–2007, ki so bili sofinancirani iz Evropskih socialnih skladov in sredstev ministrstva za šolstvo in šport, v njih pa je sodelovalo več kot 70 partnerskih šol in fakultet ter več kot 200 mentorjev. Glavni cilj projektov je bil oblikovanje predlogov sistemskih rešitev izobraževanja mentorjev ter sistemskih, organizacijskih in normativnih rešitev izvajanja prakse. Rezultati projektov so bile publikacije: Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev, Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev ter Sistemske rešitve sodelovanja mentorjev v izobraževanju bodočih učiteljev, ki so bile brezplačno poslane vzgojno-izobraževalnim zavodom.

Za projekt smo se odločili, ker smo ugotovili nujnost sprememb pri vrednotenju pedagoške prakse, tako finančno kot tudi kadrovsko, zaradi težav individualnih obremenitev študentov in mentorjev ter določitve normativov za spremljanje pedagoške prakse.

Ker je bilo v preteklosti že veliko govora o sistemski ureditvi pedagoške prakse, bomo na tem mestu večjo pozornost namenili praktičnemu usposabljanju v delovnih organizacijah oziroma pomenu nepedagoške prakse.

Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov postaja vse pomembnejše.

Nepedagoška praksa

Začetek aktivnosti, povezanih z nepedagoško prakso, je projekt Posodabljanje in razvijanje študijskih programov visokega šolstva v letih 2004 in 2005. V proces preoblikovanja študijskih programov smo vključili zainteresirane partnerje tako v zasebnem kot javnem sektorju ter diplomante in študente. Rezultat tega sta bila dva posveta. Eden je bil organiziran na Filozofski fakulteti, kjer so svoje izkušnje in pobude predstavili predstavniki Fakultete za upravo, Oddelka za geografijo Filozofske fakultete, Oddelka za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo Filozofske fakultete, Mercatorja, Radia Triglav ... Zaključek tega dela projekta pa je bil posvet na Gospodarski zbornici Slovenije, kjer so sodelovali partnerji tako iz zasebnega kot javnega sektorja (ministrstva, javna uprava, Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, mediji, založniki, prevajalci, jezikovne šole, muzealci, izobraževalne inštitucije, predstavniki dejavnosti turizma ...).

V drugem projektu, Nove kvalitete bolonjske prenove pri oblikovanju programov Filozofske fakultete v letih 2005 in 2006, smo skupaj s Pedagoško fakulteto oblikovali 16-urni program usposabljanja mentorjev v učnih bazah z naslovom Uvodni seminar za mentorje praktičnega usposabljanja študentov na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani. Program je nastal v okviru Univerze v Ljubljani, ki se je sočasno, s ciljem večje zaposljivosti diplomantov, lotila sistematičnega urejanja praktičnega izobraževanja. Pri tem smo zaznali veliko potrebo po usposabljanju mentorjev s pedagoško-andragoškimi vsebinami. Program je sestavljen iz treh stebrov: Pomen mentorja in mentorstva; Načrtovanje, izvedba in evalvacija praktičnega usposabljanja ter Evalvacija udeležencev seminarja za mentorje. Udeleženci po opravljenem izobraževanem programu oblikujejo »Mentorjevo mapo« (refleksijo mentorskega dela). V novembru 2007 je bil na

Filozofski fakulteti program za mentorje praktičnega usposabljanja pripravljen za izvedbo in ta je sledila v dneh 1. in 15. december 2007 z naslovom *Uvodni seminar za mentorje praktičnega usposabljanja študentov na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani*, namenjen pa je bil vsem mentorjem, ki izvajajo prakso v različnih podjetjih, organizacijah in zavodih. O tem bomo v nadaljevanju predstavili več podrobnosti in ugotovitev.

V študijskem letu 2009/2010 smo v okviru razpisa Implementacija bolonjskega procesa – vključevanje zunanjih strokovnjakov v pedagoški proces v letih 2009 in 2010, sofinanciranega iz Evropskih socialnih skladov in sredstev ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, na Filozofski fakulteti začeli delati v treh projektih. V prvem, Vzpostavitev mentorske mreže in usposabljanje za supervizirano prakso psihologov, smo sodelovali z Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas iz Španije ter mentorji v učnih bazah v različnih ustanovah. Cilji so bili usposabljanje mentorjev za izvajanje supervizirane prakse psihologov, prenos evropskega modela dobre prakse v naše okolje in postavitev smernic za supervizirano prakso.

V drugem projektu, *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih* (v gospodarstvu in negospodarstvu), ki je potekal v okviru ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, pa smo se povezali z Univerzo v Zagrebu in Univerzo v Beogradu, sodelovali pa so tudi mentorji študentom na praktičnem usposabljanju. Cilja sta bila usposobiti mentorje za praktično usposabljanje študentov I. stopnje bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu) in spodbuditi sodelovanje strokovnjakov med fakulteto in gospodarstvom in negospodarskimi ustanovami za potrebe izvajanja študijskih programov. Izdali smo tudi publikacijo *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje*

študentov po bolonjskih študijskih programih v podjetjih/zavodih, ki je v pomoč mentorjem pri mentorstvu v učnih bazah. Zaradi dobrih izkušenj smo projekt nadaljevali.

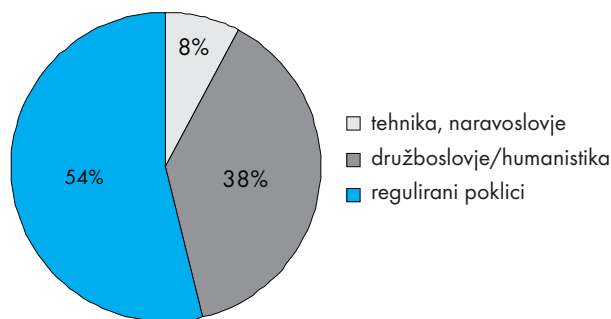
Tretji projekt je bil tako nadaljevanje prejšnjega, z dopolnjenim naslovom *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu) – drugi del (nadaljevanje projekta, ki je bil prijavljen na prvi del razpisa v juniju 2009) ter priprava predloga programa za izpopolnjevanje za mentorje v delovnih organizacijah*. Znotraj tega smo prav tako izvedli seminar za mentorje v praktičnem usposabljanju, kot tudi sodelovali z domačimi in tujimi mentorji. Tako smo sodelovali s Kancelarijo za mlade iz Beograda, univerzo iz Trsta in Ljubljane, Fakulteto za družbene vede, Zavodom za varstvo pri delu, podjetji Elektronabava, Colby, d.d., in Skrivanek ter opravili naslednje aktivnosti: na ravni fakultete smo imenovali koordinatorje praktičnega usposabljanja, pripravili načrt praktičnega usposabljanja ter organizirali posvet s koordinatorji, pripravili osnutek dogovorov z delovnimi organizacijami, izvedli usposabljanje mentorjev z mednarodnim posvetom za mentorje študentom v podjetjih, vzpostavili bazo predvidenih delovnih organizacij in mentorjev, obiskali Kancelarijo za mlade v Beogradu, ki bo letos že drugič organizirala sejem prakse, opravili primerjalno analizo in obdelavo refleksij mentorjev ter primerov domačih in tujih praks iz prvega in drugega dela projekta, izdali dve publikaciji (Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah in primeri dobrih praks ter Pogledi mentorjev na praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah) in pripravili predlog študijskega programa za izpopolnjevanje za mentorje v delovnih organizacijah. V nadaljevanju pa bomo predstavili rezultate in posebnosti z izobraževanj mentorjev leta 2007 in izobraževanj v zadnjih dveh omenjenih projektov leta 2010.

UGOTOVITVE IN SPOZNANJA Z IZOBRAŽEVANJA MENTORJEV LETA 2007 NA FILOZOFSKI FAKULTETI

Uvodni seminar za mentorje praktičnega usposabljanja študentov na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani je potekal v decembru 2007. Udeleženi mentorji so bili iz različnih organizacij, podjetij in zavodov. Kot mentorji pa so sodelovali z naslednjimi fakultetami Univerze v Ljubljani: Biotehniško fakulteto, Fakulteto za družbene vede, Fakulteto za farmacijo, Fakulteto za matematiko in fiziko, Fakulteto za pomorstvo in promet, Filozofsko fakulteto in Visoko šolo za zdravstvo (Govekar-Okoliš, 2007).

Udeleženci izobraževanja za mentorje praktičnega usposabljanja so se razlikovali po strokovnih področjih mentorstva, v večini so bili s strokovnega področja reguliranih poklicev (54 odstotkov), 38 odstotkov jih je bilo s področja družboslovja in humanistike in osem odstotkov s področja tehnike in naravoslovja. Omenjeno nam prikazuje Slika 1.

Slika 1: Strokovno področje mentorstva študentom na praktičnem usposabljanju



Na podlagi vprašalnika, izpolnjenega pred izobraževanjem, smo ugotovili, da je večina udeležencev (75 odstotkov) že nastopala v vlogi mentorja študentom na praktičnem usposabljanju, kar 25 odstotkov pa je bilo takih, ki še niso bili mentorji študentom.

Na vprašanje, kolikokrat so bili mentor študentu na praktičnem usposabljanju, je večina odgovorila, da večkrat (58 odstotkov), kot rečeno, jih kar 25 odstotkov še nikoli ni bilo mentor študentom, 17 odstotkov pa jih je bilo mentor na praksi študentom le enkrat.

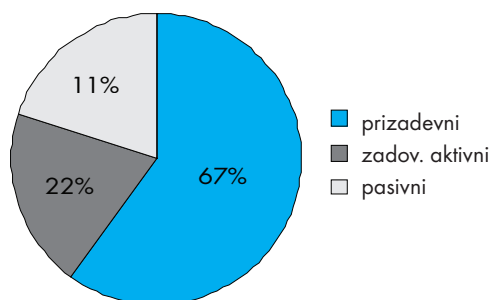
Zanimalo nas je, ali so bili kot mentorji zadovoljni s pripravljenostjo študentov na praktično usposabljanje. Odgovorili so takole:

- devet odstotkov: študenti so zelo dobro pripravljeni na praktično usposabljanje,
- 64 odstotkov: študenti so dobro pripravljeni na praktično usposabljanje,
- 27 odstotkov: študenti so nezadostno pripravljeni na praktično usposabljanje.

Ugotovimo lahko, da je bila večina mentorjev (64 odstotkov) mnenja, da so študenti dobro pripravljeni za praktično usposabljanje. Za njimi jih je manj, 27 odstotkov, izrazilo mnenje, da so študenti nezadostno pripravljeni, le devet odstotkov mentorjev pa je menilo, da so študenti zelo dobro pripravljeni. Ugotovimo lahko, da je večina študentov, to sta dve tretjini, po mnenju mentorjev dobro pripravljena za praktično usposabljanje, kar tretjina pa ni zadovoljivo pripravljena. Razlogov za to mentorji niso navajali.

Glede aktivnosti študentov na praktičnem usposabljanju pa smo lahko ugotovili, kot nam kaže Slika 2, da je večina mentorjev (67 odstotkov) menila, da so študenti aktivni in prizadevni, 22 odstotkov jih je menilo, da so zadovoljivo aktivni, 11 odstotkov pa jih je menilo, da so študenti pasivni. O vzrokih za omenjeno niso odgovarjali.

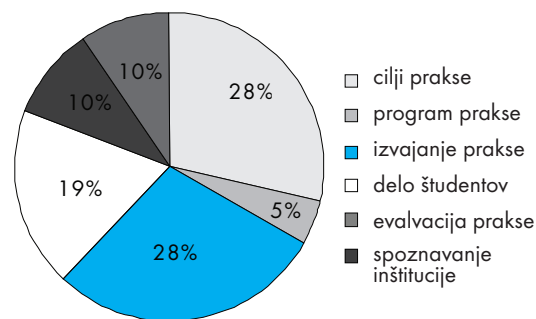
Slika 2: Aktivnost študentov na praktičnem usposabljanju



AS 1/2011

Mentorji so odgovarjali tudi na vprašanje, kako so bili zadovoljni z opravljenim delom študentov na praktičnem usposabljanju. Večina (78 odstotkov) mentorjev je menila, da so študenti dobro opravili svoje delo, 22 odstotkov pa jih je izrazilo mnenje, da so študenti zelo dobro opravili delo. Nihče izmed mentorjev ni menil, da so študenti zadostno ali nezadostno opravili delo na praktičnem usposabljanju. To nam kaže, da so bili študenti na praktičnem usposabljanju dobri in zelo dobri pri opravljanju dela. Ne smemo pa pri tem zanemariti tudi kakovostnega mentorskega dela in organizacije prakse na posamezni inštituciji, ki je dovolj dobro zagotovila strokovno in organizacijsko vodenje študenta. Zanimalo nas je tudi, kaj so mentorji šteli za pomembno pri praktičnem usposabljanju študentov. Izbirali so med cilji prakse, programom prakse, izvajanjem prakse, delom s študentom, evalvacijo prakse in spoznavanjem inštitucije. Tako jih je 28 odstotkov menilo, da so to cilji prakse, in enak delež, da je to izvajanje prakse. Manj, 19 odstotkov mentorjev, je menilo, da je pomembno delo študentov, po 10 odstotkov mentorjev je menilo, da je pomembno spoznavanje inštitucije oziroma evalvacija prakse. Najmanj, pet odstotkov, jih je menilo, da je pomemben program prakse. To nam kaže Slika 3.

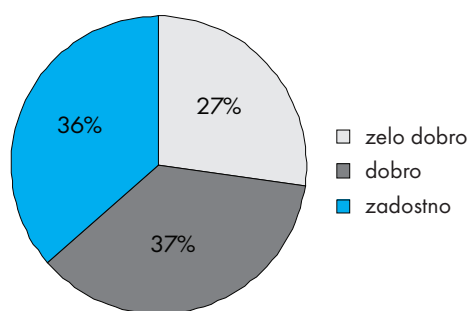
Slika 3: Kaj je pri praktičnem usposabljanju študentov najpomembnejše?



Iz omenjenega lahko spoznamo, da dajejo mentorji najpomembnejšo vlogo ciljem in izvajanju praktičnega usposabljanja.

Mentorji pa so ovrednotili tudi svoje mentorsko delo. Največ, 37 odstotkov, jih svoje mentorsko delo ocenjuje kot dobro, 36 odstotkov kot zadostno in 27 odstotkov kot zelo dobro. Ugotavljamo, da približno dve tretjini mentorjev vrednoti svoje mentorsko delo kot dobro in zelo dobro, slaba tretjina pa kot zadostno. Omenjeno je prikazano na Sliki 4.

Slika 4: Samovrednotenje mentorskega dela na praktičnem usposabljanju



Iz odgovorov mentorjev spoznamo tako dobre kot tudi slabe značilnosti prakse. Predvsem pa lahko ugotovimo, da so mentorji zaposleni na različnih inštitucijah in imajo strokovno znanje in izkušnje, znajo organizirati in strokovno voditi prakso študentov, vendar dejansko pomeni mentorstvo praktikantu zgolj dodatno obremenjujoče delo, kar je tudi največji razlog za slabše opravljeno mentorstvo.

Zanimalo nas je tudi, ali so mentorji dovolj usposobljeni za mentorstvo študentom na praktičnem usposabljanju. Večina (67 odstotkov) jih je izrazila pripravljenost, da bi se dodatno izpopolnjevali na področju mentorstva študentom praktikantom. Kar 25 odstotkov jih je menilo, da so premalo usposobljeni, in osem odstotkov, da so zelo dobro usposobljeni za mentorstvo študentom na praktičnem usposabljanju. Ugotavljamo, da večina mentorjev (skupaj 92 odstotkov vseh vprašanih) meni, da so se pripravljeni izpopolnjevati in izobraževati za bolj kakovostno mentorstvo na praktičnem usposabljanju. Potrebujemo znanja, kako pri praktikantih vzbudi

dit zanimanje za razvoj veščin izražanja, kako poteka motiviranje študentov, o metodah evalvacije in celovitem didaktičnem pristopu. Pri tem jih zanimajo tudi naloge mentorja, odnos med mentorjem in študentom, poleg tega pa še formalno urejanje prakse v podjetju, ustanovi, organizaciji – vidik fakulteta/podjetje, fakulteta/študent in podjetje/študent, zavarovanje, plačilo dela, plačilo malice in prevoza, pogodba med kom, pravice in dolžnosti študenta, ki je na praksi v podjetju, ustanovi, organizaciji, pravice in dolžnosti mentorja v podjetju, ustanovi, organizaciji. Tako smo ugotovili mentorjeve potrebe glede izobraževanja in omenjeno tudi upoštevali pri izvajanju izobraževanja.

O izpolnjevanju pričakovanj udeležencev seminarja

Udeleženci seminarja za mentorje praktičnega usposabljanja so poročali, da je program v celoti izpolnil njihova pričakovanja ter jim omogočil izmenjavo primerov dobrih praks. Imeli so možnost za diskusijo in izmenjavo mnenj ter se seznanili z vsebinami ključnega pomena za dobro vodenje praktičnega usposabljanja. Seznanili so se tudi z razlikami v mentorstvu pri reguliranih poklicih, v tehniki in naravoslovju ter družboslovju in humanistiki, pri čemer so spoznali pomen profesionalnega razvoja mentorjev z refleksijo lastnega dela in da je potrebno stalno strokovno izpopolnjevanje.

Uporabna znanja in spoznanja mentorjev

Udeleženci so navajali, da bodo začeli opravljati refleksijo lastnega mentorskega dela, izboljšali bodo komunikacijo s praktikantom, sodelovanje s fakultetami in samo praktično usposabljanje. Seznanili so se z možnostmi koristimi za podjetje, ki izvaja praktično usposabljanje, in dobili motivacijo tudi za brezplačno mentorsko delo.

Kako vrednotiti mentorjevo delo pri praktičnem usposabljanju študentov

Udeleženci so navajali, da je nujna sistemska rešitev in ureditev pogojev za mentorsko delo pri praktičnem usposabljanju. Mentorsko delo naj bo tudi finančno ovrednoteno in naj ima poseben strokovni naziv (povezan s prilagoditvijo rednih delovnih obveznosti). Mentorje bi morali tudi formalno obravnavati kot zunanje sodelavce fakultet, spodbujati

Sistemska rešitev in ureditev pogojev za mentorsko delo pri praktičnem usposabljanju je nujna.

delodajalce k praktičnemu usposabljanju študentov zaradi koristi študenta, mentorja, podjetja in fakultete. Postopoma bi bilo treba krepiti povezovanje med teorijo in prakso med fakultetami in podjetji, opredeliti kriterije o ustreznosti delovne organizacije za izvajanje mentorstva ter

določiti pogoje usposobljenosti mentorjev in njihove kompetence.

Priporočila mentorjev Univerzi v Ljubljani

- Nujna je sistemska formalna ureditev praktičnega usposabljanja.
- Usposabljanje mentorjev je potrebno zaradi izboljšanja kakovosti praktičnega usposabljanja.
- Urediti status mentorskega podjetja in pogoje za mentorja.
- Urediti ovrednotenje mentorskega dela.
- Vpeljati sodelovanje med podjetjem in izobraževalno institucijo (obojestranske povratne informacije in srečanja).

UGOTOVITVE IN SPOZNANJA Z IZOBRAŽEVANJA MENTORJEV LETA 2010 NA FILOZOFSKI FAKULTETI

V projektu *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/*

zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu), ki je potekal v okviru ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, ter v drugem projektu s podobnim naslovom (kot je predhodno omenjeno) smo na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani izvedli dve izobraževanji za mentorje. Eno je potekalo v februarju 2010, drugo pa v maju 2010 (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2010). Skupini sta bili tokrat drugačni od tiste iz leta 2007. Predvsem ni bilo tako različnih mentorjev glede na strokovna področja za praktično usposabljanje. V obeh skupinah je bilo največ udeležencev s področja družboslovja in humanistike ter nekaj manj tistih s področja reguliranih poklicev. Ni pa bilo udeležencev s področja naravoslovja in tehnike. Novost je bila tudi ta, da so se na zadnjem srečanju skupini mentorjev priključili tudi zunanji sodelavci obeh projektov, to so bili domači in tuji mentorji. S tem smo zunanjim sodelujočim mentorjem dali možnost, da predstavijo primere praks s svojih institucij, in s tem izzvali udeležence, da so razpravljali o primerih dobrih praks in o potrebah na tem področju. Mentorje smo na koncu obeh izobraževanj povprašali o najvažnejših spoznanjih in njihovih predlogih. Posebej pa smo želeli pridobiti njihovo mnenje o vrednotenju mentorjevega dela v delovni organizaciji. Omenjeno bomo na kratko predstavili.

Na splošno lahko ugotovimo, da so mentorji na obeh izobraževanjih pridobili vrsto zgoščenih informacij, ki so jih spodbudile k nadaljnjemu razmisleku in študiju predvsem ob glavnih vsebinskih sklopih seminarja. Tisti, ki so že imeli izkušnje mentorstva, so poudarili, da med dosedanjimi delovnimi nalogami čas, namenjen mentorstvu, ni bil posebej predviden in da so občutili zadrego v tem, da morajo hkrati opravljati vsa redna dela in ustrezno izvajati mentorstvo. Poleg tega pa so spoznali, kot omenjajo, da si prav z opravljanjem mentorskega dela lahko dvigujejo status v svoji delovni organizaciji.

NOVOSTI IN POSEBNOSTI, PRIDOBLENE NA IZOBRAŽEVANJU

Novosti in posebnosti z obeh izobraževanj mentorjev v letu 2010 so bile v večini informacije o prenovljenih študijskih programih po bolonjskih zahtevah in s tem povezane formalnopravne novosti praktičnega usposabljanja. Poleg tega so odkrili, kot omenjajo, nekaj področij, kjer lahko svoje dosedanje mentorstvo izboljšajo, zlasti pri komunikaciji s praktikantom.

Pridobili so nov pogled na mentorjevo vlogo, tako pri uvajanju praktikanta kot pri oblikovanju njegove osebnosti. Izobraževanje je nekaterim mentorjem pomenilo dejansko evalvacijo njihovega dosedanjega mentorstva. Omenjajo, da so postali bolj kritični do svojega dosedanjega dela, in spoznali, v čem morajo spremeniti mentorstvo študentom. Menijo, da mora biti mentor v praksi zgled, sicer od študentov ne more veliko pričakovati. Zato je mentorsko delo tudi zelo odgovorno; je pomemben segment pri ustvarjanju pozitivne delovne klime in pomemben segment kadrovske politike pri vzgoji in pridobivanju novih kadrov.

Mentorji so zapisali, da bodo na podlagi pridobljenih znanj mentorstvo zagotovo izvajali z večjo ozaveščenostjo. Spoznali so, da je pomemben pogovor z vsakim praktikantom, in to že pred pripravo prakse, ter da se na podlagi tega šele lahko pripravi kakovostnejši program prakse, tak, ki bo utemeljen na pogovoru s študentom in po možnosti tudi s fakultetnim mentorjem. Zapisali so, da bodo v prihodnosti kot mentorji delovali bolj suvereno.

Spoznali so tudi, da je pomembno stalno izobraževanje mentorjev, saj s tem ohranjajo stik s stroko in s svojim mestom v njej, po drugi strani pa lahko s tem izobraževanjem ovrednotijo in bogatijo svoje delo. V tem so tudi prepoznali pomen vseživljenjskega izobraževanja in učenja.

Kot posebnost tudi omenjajo, da je bila udeležba na izobraževanju mentorjev zanje zelo pozitivna izkušnja. Zanimivo jim je bilo vse, od vsebine, primerov do skupinskega dela. Ugotovitev s seminarja, ki se je nekaterim mentorjem zdela zelo zanimiva, pa tudi presenetljiva, je spoznanje, da je delo mentorja prepletanje tistih veščin, vedenj in oblik dela, ki jih uporabljajo in razvijajo vodstveni delavci nasploh. Spoznali so, da sta za uspešno vodenje oz. mentorstvo poleg komunikacije pomembni tudi mentorjeva osebnost in uporaba različnih metod dela, ki se prilagajajo posameznemu praktikantu. Menijo še, da so vodstvene veščine kot tudi samokritičnost izredno pomembne za kakovostno opravljanje mentorstva.

Nekateri mentorji so menili, da skozi mentorstvo spreminjajo stališča do mlade generacije in tako uspešno gradijo medgeneracijsko sodelovanje. Pri tem si želijo več sodelovanja s fakultetami z namenom, da na praktičnem usposabljanju študentov v delovni organizaciji ne bi prihajalo do razhajanja med teoretičnimi in praktičnimi znanji. Seznanili so se s sistemom izvajanja praktičnega usposabljanja, njegovimi prednostmi in pomanjkljivostmi v različnih okoljih. Spoznali so različne načine opravljanja praktičnega usposabljanja po strokah, hkrati pa tudi dobili ideje za izboljšanje lastnega dela ter ga primerjali z gostujočimi tujimi mentorji. Ugotovili so, da se v drugih državah srečujejo s podobnimi težavami.

Omenimo dr. Maria Pinesa z Univerze v Trstu, ki je predstavil svoj kritični pogled na desetletne učinke bolonjske reforme, tako na nacionalni kot na ravni EU. Menil je, da bi morala bolonjska šolska reforma popolnoma spremeniti evropski šolski sistem. V središču izobraževanja bi moral biti študent, ki bi bil deležen dveh glavnih tipov učenja: predavanj v predavalnici in praktičnega usposabljanja. Za doseg dobrega praktičnega

Delo mentorja je prepletanje tistih veščin, vedenj in oblik dela, ki jih uporabljajo in razvijajo vodstveni delavci nasploh.

usposabljanja bi nujno morali imeti, kot omenja, ustrezno usposobljene mentorje. Tudi glavni interes podjetij za izvajanje praktičnega usposabljanja študentov na podlagi svojih izkušenj vidi prav v odkrivanju novih talentiranih kadrov. Meni, da je sistem premalo osredotočen na študente, na njihov proces učenja in rasti. Povečalo se je število predmetov na posameznem študiju, drobijo se izobraževalne ponudbe, kar pa ne pripomore k dvigu kakovosti študija. Tudi cilj pomenjenja nazivov znotraj EU ni dosežen, čeprav bi zaposlitvene možnosti morale biti prvi kriterij celotne reforme. V takšnih okoliščinah, kot pravi, so premalo sistematično razvijali praktično usposabljanje in izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov. Pines pravi, da je kriza moderne univerze prepletena s svetovno ekonomsko krizo, saj obe nakazujeta konfliktnost novih družbeno-ekonomskih modelov: stare evropske in severnoatlantske socialne države proti novim svobodnim azijskim trgov, kjer se začneja koncentrirati svetovna gospodarska aktivnost (Govekar-Okoliš, Kranjčec, Gruden, 2010: 30–31).

Zanimiv je tudi primer prakse iz Beograda v Srbiji. Pisarna za mlade v Beogradu je skupaj z Univerzo v Beogradu ter v sodelovanju z mestnim sekretariatom za gospodarstvo v letu 2009 organizirala sejem praks, na katerem je sodelovalo 70 delovnih organizacij, ki so študente seznanjale z možnostmi opravljanja strokovne prakse. Sejem je študentom omogočil, da so se seznanili z različnimi institucijami, kjer lahko opravljajo prakso, in dejansko navezali stike za izvedbo strokovnega praktičnega usposabljanja. S tem je sejem študentom skrajšal čas iskanja delovnih organizacij. Navezani so bili neposredni stiki med bodočim mentorjem in študentom. Sejem praks se je izkazal kot zelo pozitiven in ga bodo organizatorji prenesli tudi v druga srbiska mesta, s čimer želijo povečati mobilnost delovne sile v državi (prav tam: 32). Tako so v novembru 2010 privabili že več kot 100 delovnih organizacij, ki so ponujale prakso.

Udeleženci mentorji so s sistematičnim usposabljanjem pridobili dodatna znanja, teoretične in praktične osnove za svoje mentorstvo praktikantom ter se poglobljeno seznanili z vsemi vidiki mentorskega dela v teoriji in praksi.

Mentorji so pridobili tudi vpogled v praktično usposabljanje, kot ga predvideva bolonjski proces študija, možnost primerjave uresničevanja teorije v praksi ter vpogled v delu s praktikanti. Nekateri mentorji omenjajo, da so na splošno dobili jasna navodila, kako uspešno izvajati praktično usposabljanje, ter uporabne smernice za dopolnitev sistematike načrtovanja, organizacije in izvajanja praktičnega usposabljanja. Kot najpomembnejša spoznanja so mentorji navedli pridobitev bolj poglobljenih znanj o mentorju, konkretnije, kdo je mentor, kako zelo so pomembne vloge mentorja kot vodje in svetovalca, ter spoznali, kako pomembna je empatija mentorja in kako mora biti mentor vzor ter podporni vodja praktikantu. Mentorji menijo, da je biti mentor težko, odgovorno, zahtevno in pomembno, saj so spoznali, kakšne so lastnosti dobrega in slabega mentorja ter kateri so cilji vlog in nalog mentorjev. Prav tako se jim je zdelo zelo pomembno, kakšen je pristop mentorja k mentorstvu, saj menijo, da je mentor odločilna oseba za usposabljanje in orientacijo študentov na praktičnem usposabljanju, ker je odgovoren za kakovost prakse študenta. Menijo tudi, da mora vsak mentor poznati svoje kompetence kot tudi kompetence študenta, s podrobnejšo opredelitvijo glede na področje praktičnega usposabljanja (družboslovje in humanistika, področje tehnike in naravoslovja ter za regulirane poklice).

Spoznali so oblike in funkcije mentorstva, na kaj vse mora biti mentor pozoren med mentorstvom ter sploh pomen mentorstva. Navajajo, da so za kakovostno mentorstvo pomembni sistematični načrt, osebni interes mentorja, podpora delovne organizacije, aktivno sodelovanje fakultete, predvsem pa mora biti postavljena formalnopravna ureditev področja praktičnega usposabljanja.

Med najpomembnejšimi spoznanji lahko omenimo tudi tista o načrtovanju in izvajanju mentorstva ter komunikaciji. Pri tem mentorji navajajo pomen poznavanja andragoškega ciklusa, uporabe različnih metod in tehnik v izobraževanju odraslih ter oblik komunikacije. Poudarili so pomen prvega stika med mentorjem in praktikantom v delovni organizaciji, pomen povratnega informiranja ter poznavanja kompetenc študentov. V ospredje so postavili vlogo motivacije in evalvacije. Evalvacija je pomembna za nadaljnje kakovostnejše mentorsko delo. Nekatere so poudarili, da so pridobili nov pogled na mentorstvo in ponovno začutili zadovoljstvo pri mentorskem delu, vključno s spoznanjem pomena evalvacije in samoevalvacije.

Mentorji so med najpomembnejša spoznanja uvrstili še pomen osebne in profesionalne rasti, saj so, kot omenjajo, spoznali, da je mentorstvo odgovoren del poklica, ki naj ga opravlja samo tisti, ki ga to res veseli in v tem vidi smisel. Izpopolnjevanje za mentorstvo jim bo zelo koristilo pri nadaljnjem praktičnem usposabljanju študentov in za osebno rast. Zato je večina mentorjev tudi poudarila, da je izobraževanje za mentorje praktičnega usposabljanja pomembno za profesionalno in osebno rast ter za večjo motivacijo mentorja pri nadaljnjem delu.

Uporabna znanja, pridobljena na izobraževanju mentorjev

Med uporabnimi znanji, pridobljenimi na omenjenih izobraževanjih mentorjev, so mentorji prepoznali tista uporabna znanja, ki jih lahko uporabijo takoj, in tista, ki jih lahko uporabijo dolgoročno. Med takoj uporabna znanja so uvrstili novosti praktičnega usposabljanja po bolonjskih zahtevah, predvsem izboljšanje načrtovanja, organiziranja in izvedbe ter evalvacije praktičnega usposabljanja. Poudarili so takojšnje izboljšanje sodelovanja med delovno organizacijo in fakulteto (tripartitna pogodba), pomen prvega stika s praktikanti, pogovor z

njimi in skupno oblikovanje načrta praktičnega usposabljanja. Zapisali so, da želijo izboljšati kakovost izvedbe praktičnega usposabljanja študenta, za kar naj bi bili pomembni mentorjeva stalna strokovna prisotnost, motivacija, sprotna evalvacija, zgled in opora študentu, strokovna znanja ..., saj mora mentor znati svetovati in konkretno pokazati neko delo. Mentor mora biti dober v komunikaciji in v dajanju povratnih informacij (pohvale, graje, spodbude, izzivi ...), na koncu pa dober ocenjevalec celotnega praktičnega usposabljanja. Med dolgoročno uporabna znanja so mentorji uvrstili izboljšanje celotnega načrtovanja praktičnega usposabljanja študentov. Pričakujejo boljši položaj, več pretoka in povezanosti teoretičnih s praktičnimi znanji ter več medsebojnega sodelovanja delovne organizacije in fakultete. Zavedajo se pomena vseživljenjskega izobraževanja in učenja, saj so se v prihodnje pripravljeni sproti izpopolnjevanju in usposabljanju v novostih mentorstva ter se osebno samoevalvirati. Dolgoročno želijo imeti urejen položaj mentorja in ustrezno vrednotenje mentorskega dela.

O vrednotenju mentorjevega dela pri praktičnem usposabljanju študentov

Mentorji so v končnem vprašalniku seminarja podali tudi mnenja oziroma predloge glede vrednotenja mentorskega dela. Med najpogostejšimi odgovori (21,4 odstotka) je izpopolnjevanje za mentorstvo v delovnih organizacijah in pridobitev javnoveljavne listine za to, ki jo izda Univerza v Ljubljani. Poleg tega je pogost odgovor (20,6 odstotka), da bi se delo mentorjev ovrednotilo s posebnim strokovnim nazivom, povezanim s prilagoditvijo rednih delovnih obveznosti. Oba omenjena predloga izstopata. Nekoliko manjši delež (16,7 odstotka) pa na tretjem mestu predstavljajo mnenja, da bi se mentorjevo delo vrednotilo s posebnim strokovnim nazivom, povezanim z materialnim vrednotenjem. Na četrtem mestu (15,9

odstotka) je predlog vrednotenja mentorstva s potrdilom o mentorstvu posameznim praktikanom, ki ga izda fakulteta. Na peto mesto (13,5 odstotka) lahko uvrstimo predlog vrednotenja mentorstva s točkami za napredovanje, na šesto mesto (11,1 odstotka) se uvršča predlog vrednotenja mentorstva s honorarjem. Na zadnjem mestu (0,8 odstotka) je predlog, da bi se mentorjevo delo vrednotilo kot dodatek k plači, katerega vir financiranja mora biti natančno določen z imenom inštitucije.

Če izhajamo iz prvih treh najbolj številčno zastopanih odgovorov mentorjev, ugotovimo, da si mentorji želijo opraviti usposabljanje za mentorja, da pridobijo strokovni naziv, hkrati pa naj bi se jim delo mentorstva upoštevalo kot del njihovega rednega dela v delovni organizaciji ter se tudi materialno ovrednotilo.

Predlogi in mnenja mentorjev izhajajo iz doslej še vedno ne dokončno urejenih razmer na področju mentorstva v delovnih organizacijah, na kar so mentorji opozarjali na izobraževanjih, kot tudi zapisali v svojih refleksijah mentorskega dela ter v končnem vprašalniku.

SKLEPNE MISLI

Dosedanja prizadevanja pri izobraževanju mentorjev za praktično usposabljanje študentov so bila pomembna, saj se je področje mentorstva študentom, ki je bilo doslej bolj ali manj neurejeno in ponekod manj pomembno, začelo spreminjati. Šele bolonjski proces je zahteval, da se študij prilagodi potrebam trga dela, kar je spodbudilo sodelovanje univerz in njenih članic z delodajalci pri ugotavljanju zaposlitvenih možnosti diplomantov in s tem sistematično uvajanje študentov v strokovno poklicno delo, prav prek praktičnega usposabljanja. Da bi se omenjeni cilji bolonjske reforme uresničili, je bil prvi pogoj, da se

študijski programi povezujejo z znanstveno-raziskovalnim pristopom v praktičnem usposabljanju. Namen bolonjskega procesa je bil, da se evropsko visoko šolstvo dvigne na novo raven kakovosti, ki bi omogočala enakovrednost, primerljivost in stabilnost študijev in diplom po vsej Evropi. Omenjene zahteve so bile dogovorjene z lizbonsko konvencijo. Spoznali smo, da tako pri nas kot v drugih državah še vedno ni enotnega sistema praktičnega usposabljanja študentov, in čeprav je možna izmenjava študentov v okviru programa Erasmus, so okoliščine za opravljanje praktičnega usposabljanja za študente različne, prav tako so različni mentorji, ki vodijo proces usposabljanja študentov v posamezni delovni organizaciji doma ali v tujini.

V Sloveniji smo z izobraževanjem mentorjev želeli ugotoviti čim več mentorjevih dosedanjih potreb, dobrih in slabih izkušenj, hkrati pa utrditi določena pedagoško-andragoška znanja o mentorju in mentorstvu, načrtovanju, izvedbi in evalvaciji praktičnega usposabljanja z metodoloških in strokovnih vidikov. Seznanili smo jih z nekaterimi novostmi bolonjskih študijskih programov. Večina teh izhaja iz formalnopравnih opredelitev, ki jih narekujejo naša visokošolska zakonodaja, sama organiziranost praktičnega usposabljanja (tripartitna pogodba) in poudarek na kakovostnejšem praktičnem usposabljanju za študente. Vsaka fakulteta naj bi imela v okviru študijskih programov kakovostno zastavljene učne načrte za praktično usposabljanje, pripravljeno mrežo delovnih organizacij, podjetij in zavodov, kjer bodo študenti opravljali praktično usposabljanje, ter seveda za to ustrezno usposobljene mentorje v delovnih organizacijah. Novost je tudi ta, da je praktično usposabljanje študentov le ena izmed aktivnih oblik študijskega dela (kot omenjajo Kristlova in drugi (2007: 7)), ki poteka na vseh ravneh visokošolskih študijskih programov ter tudi na drugih ravneh izobraževanja. Praktično usposabljanje kot obliko aktivnega študijskega dela narekuje koncept

vseživljenjskega učenja, ki naj bi omogočil večjo interdisciplinarnost v izobraževanju.

Z izobraževanjem mentorjev smo postavili mrežo delovnih organizacij, ki bodo sprejele študente na praktično usposabljanje, hkrati pa smo že usposobili mentorje v teh delovnih organizacijah za kakovostnejše praktično usposabljanje. Z mentorji smo izoblikovali smernice za sistemsko formalno ureditev praktičnega usposabljanja. Mentorji so spoznali, da je usposabljanje potrebno za vse mentorje zaradi izboljšanja kakovosti praktičnega usposabljanja. V ta namen smo pripravili predlog študijskega programa za izpolnjevanje mentorjev v delovnih organizacijah. Pomembno je, da bi se pri nas čim prej uredili tudi status mentorskega podjetja in pogoji za mentorja. Prav tako naj bi se uredilo ovrednotenje mentorskega dela ter vpeljalo tesnejše sodelovanje med podjetjem in izobraževalno inštitucijo z možnostmi obojestranskih povratnih informacij in srečanj. To bi zagotavljalo učinkovitejše vrednotenje praktičnega usposabljanja v najširšem smislu (v delovni organizaciji, mentorja in študenta, kot mentorja na fakulteti) in medsebojno sodelovanje, hkrati pa bi lažje izboljševali vse, kar se je pokazalo kot slabše in manj strokovno na praktičnem usposabljanju. S tem bi se dvigovala kakovost praktičnega usposabljanja študentov, torej v medsebojnem sodelovanju in v skupnem vrednotenju posamezne fakultete in delovne organizacije.

LITERATURA

- Govekar-Okoliš, M. (2007). *Uvodni seminar za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani. Gradivo za seminar z dne 15. 12. 2007.* Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Govekar-Okoliš, M., Kranjčec, R. (2010). *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih.* Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.

Govekar-Okoliš, M., Kranjčec, R., Ruden, U. (2010).

Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah in primeri dobrih praks. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.

Kristl, J., in drugi (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani.* Ljubljana: Univerza Ljubljana.

Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (Ur. l. RS, št. 101/2004).

Vsaka fakulteta naj bi imela v okviru študijskih programov kakovostno zastavljene učne načrte za praktično usposabljanje študentov.